

## ФОРМЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Проведенное нами исследование современных форм и методов управления человеческими ресурсами позволило выделить четыре основных направления: персонализация, гибкость, активизация, предвидение.

Персонализация управления человеческими ресурсами означает учет индивидуальных характеристик работника и находит свое воплощение на уровнях кадровой политики, оплаты труда, квалификации, гибких графиков работы и отпусков, использования коммуникационных средств. Внедрение в жизнь нового «персонального» менеджмента является для предприятия делом непростым, особенно при установлении индивидуальных графиков труда. Персонализация управления человеческими ресурсами предполагает внедрение или развитие систем рейтинговой оценки труда работников, оценку качеств и потенциальных возможностей персонала на основе опросов и анкетирования, а также анализ отчетов о работе как подчиненных, так и их руководителей.

Гибкость управления человеческими ресурсами предполагает эффективное приспособление персоналом к происходящим изменениям, а также быстрое реагирование на внутренние и внешние запросы. Она проявляется в следующих формах: внешняя количественная гибкость, внутренняя количественная гибкость, качественная, или функциональная, гибкость, экстернализация, гибкость в оплате труда. Быстрота в адаптации к изменяющимся условиям хозяйствования представляется одной из первоочередных, если не главных, задач предприятия и немыслима без инициативности, коммуникабельности, динамизма как руководства, так и всего кадрового состава предприятия.

Активизация в управлении человеческими ресурсами означает нацеливание работников на решение стоящих перед предприятием задач и осознание этих задач как своих собственных. От этого часто зависит значительная разница в производительности труда на различных предприятиях, использующих схожие или одинаковые технологии. Активизация индивидуальных ресурсов ведет к росту результатов хозяйственной деятельности предприятия в целом. Использование способностей и инициативы работников через их участие в управлении предприятием на равных правах с менеджерами означает повышение конкурентоспособности предприятия. Работник предприятия должен рассматриваться работодателем не как источник антагонистических противоречий и проблем, а как источник дополнительных ресурсов.

Предвидение в управлении человеческими ресурсами способствует адаптации предприятия к неожиданным поворотам экономической конъюнктуры. Управление без предвидения, без рационального прогнозирования увеличивает риски предприятия и ставит под угрозу его жизнеспособность в будущем. Так, краткосрочное планирование массы заработной платы не может быть рациональным, если оно не вписывается в долгосрочную стратегическую перспективу оплаты труда предприятия. Точно так же годовой план повышения квалификации и переподготовки будет иметь смысл только в случае, если он является логическим звеном среднесрочного перспективного плана.

Изучение проблемы управления человеческими ресурсами на современном предприятии показывает, что оно может оставаться конкурентоспособным в постоянно изменяющейся социально-экономической среде лишь при условии, если предприятие будет отвечать на изменение этой среды новыми методами и формами менеджмента.

**Е.В.Морозова**

Научно-исследовательский экономический институт  
Министерства Экономики РБ  
(Минск)

## **ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ИНДЕКСА ЦЕН**

Анализ динамики цен на товары и услуги в условиях переходной экономики имеет большое практическое значение. Это обусловлено тем, что показатели, характеризующие инфляционные процессы на рынке потребительских товаров, применяются при решении многих актуальных экономических задач. В значительной степени от учёта факторов, влияющих на рост цен, и их количественной оценки зависит качество принимаемых решений в области маркетинга.

В этой связи нами были разработаны многофакторные эконометрические модели индекса потребительских цен с учётом запаздывающего влияния инфлятогенных факторов, – модели, использующие показатели реальных, номинальных данных и абсолютных приростов.

Полученные модели хорошо описывают динамику индекса потребительских цен в рассматриваемом периоде, о чём свидетельствуют соответствующие статистические характеристики. Оценка адекватности с использованием ретроспективного прогнозирования показала высокую точность прогноза. Таким образом, рассмотренные модели дают возможность получать достаточно точный прогноз изменения индекса потреби-